

TRANSGÊNERO: A dificuldade para entrar no mercado de trabalho

Vitória Garcia Alves

Graduanda em Direito,
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Danilo Medeiros Pereira

Mestre em Teoria do Direito e do Estado - UNIVEM – Marília/SP; Bacharel em Direito - UFMS;
Advogado; Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Ana Carolina Gonçalves Valença

Mestre em Direito - UNIMAR; Advogada; Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas –
FITL/AEMS

RESUMO

No Brasil existem certas minorias que pelejam para alcançar seus direitos, destacam-se os homossexuais e as mulheres, assim como movimentos feministas ganharam força com o decorrer dos anos o movimento a favor dos direitos igualitários dos homossexuais e transgêneros vem aumentando buscando igualdade e respeito perante aos olhos sociais, bem como, no âmbito jurídico. Tendo em vista este preceito o presente artigo abordará as principais dificuldades encontradas por pessoas transgênero, ao dedicar-se a inserir no mercado de trabalho e na sociedade em meio ao todo preconceito existente. O presente artigo apresenta informações sobre as razões que transformaram o Brasil no país que mais mata pessoas ditas transexuais, homossexuais e simpatizantes no mundo e de como esta violência prejudica os direitos fundamentais de um indivíduo. Apesar deste fato, busca demonstrar a infundável luta por respeito e direitos perante a sociedade que até pouco tempo considerava doença o fato de uma pessoa ser homossexual, travesti ou transexual, muito embora o tema até hoje seja discutido como doença por parlamentares e juízes com a famosa frase “CURA GAY”, nota-se que o avanço vem de passos curtos de mãos dadas com todo o preconceito existente. Busca ainda com a pesquisa esmiuçar a interpretação sobre transgênero bem como discussões sobre gênero em frente à sociedade e em consequência seus direitos a luz da lei brasileira buscando sempre a harmonia com os direitos humanos.

PALAVRAS-CHAVE: direitos humanos; discriminação; mercado de trabalho; preconceito transexuais.

1 INTRODUÇÃO

Em nossa sociedade nota-se que com o passar do tempo muito se fala a respeito de gênero, alguns assuntos são discutidos com mais ênfase é o caso dos movimentos feministas que cresce a cada dia, com a mulher pelejando pela igualdade de gênero no âmbito social, mercado de trabalho e no espaço jurídico. Entretanto ao discutir direitos e movimentos sociais em relação a gênero, existe outro grupo menos falado mas não menos importante, os travestis, transexuais e homossexuais.

Neste sentido o principal objetivo do presente trabalho é apresentar discussões acerca da visibilidade do transgênero, e a luta pelo respeito que chegou ao Congresso Nacional em 2004.

Destarte, busca apresentar, o presente artigo a identidade transgênero, ou seja, a definição de transgênero/travestis e suas peculiaridades.

Ao analisar os preceitos e dificuldades sociais do indivíduo transexual, bem como o entendimento sobre o conceito de transgenero é possível atingir o nível desejado da pesquisa, correlacionar o transexual com os direitos fundamentais abarcados pela Constituição, o principal deles o direito à vida, tendo em vista a baixa expectativa desta classe e outro direito não menos importante o direito de profissionalização, e a entrada no mercado de trabalho.

No Brasil a taxa de desemprego é alta, e a cada dia se encontra mais dificuldade para a inserção no mercado de trabalho para qualquer classe, porém, devido ao preconceito e falta de conhecimento, essa dificuldade é extremamente maior ao indivíduo transgênero, que não é apenas no momento da busca de emprego e sim muito antes quando este luta para se inserir em cursos profissionalizantes, cursos superiores e encontra rejeição por onde passa.

Aborda ainda, o presente trabalho a relação do empregador com o funcionário transgênero, e os muitos casos de indenizações por danos morais, mostrando que a luta dos transgêneros não é só antes de encontrar o trabalho, mas durante o vínculo empregatício e culmina em algumas vezes processos trabalhistas, que é sempre o caminho para este grupo discriminado conseguir respeito não só no mercado de trabalho, mas em todas as áreas da sociedade.

2 IDENTIDADE TRANSGÊNERO E O INDIVÍDUO TRAVESTI

A identidade sexual é entendida como a forma como a pessoa se reconhece, seja no gênero feminino ou masculino, não considerando em questão o gênero biológico.

É importante evidenciar que o termo transgênero é originário da forma de identificação de gênero e nada se relaciona com a inclinação sexual, ou seja, um indivíduo transgênero pode ter em sua característica biológica o aspecto feminino, porém se identifica como pertencente ao sexo masculino, sobretudo a sua orientação sexual é inclinada para o sexo masculino, ou bissexual. Deste modo distingue-se orientação de identificação de gênero. “Identidade de gênero não tem a ver com orientação sexual: a orientação específica por quem você se atrai. Pessoas cisgênero

e transgênero podem ser heterossexuais, bissexuais ou homossexuais.” (Elise, 2019, n.p.).

Quando o sexo biológico se diverge do sexo psicológico, surge para o indivíduo uma série de questões no âmbito pessoal, ou seja, em seu interior, no campo social e jurídico que acarreta em sofrimento por não entender ao certo a que gênero pertence, nem saber ao certo seus direitos perante a sociedade, podem ocorrer casos extremos desenvolvendo comportamento depressivo, necessitando de acompanhamento médico e psicológico.

Vale ressaltar, que o termo antes dito transexual para descrever pessoas transgênero caiu em desuso pela eventual impressão que se associa a identidade de gênero com a orientação sexual, passando descrever o indivíduo como transgênero a partir de então.

Os travestis são uma das mais variadas identidades de transgêneros, associam-se a este grupo a imagem de mulheres que não optaram pela cirurgia de readequação sexual, o que não é adequado uma vez que a questão sexual se diverge da identidade de gênero conforme já mencionado acima, cabe à própria pessoa se identificar como transgênero ou travesti, entretanto com o preconceito e falta de oportunidade de emprego para esta classe na sociedade acaba por associar os travestis com a imagem de prostituição.

Peres (2004) revela esta problemática, relatando que transexuais e travestis, na maioria das vezes já viveram ou vivem em um ambiente familiar abalado, enfrentam diversas formas de abuso, preconceito e desprezo quando são inseridas no ambiente escolar. O autor ainda diz que a discriminação e o preconceito sistemáticos, a que as travestis são submetidas, faz com que sua permanência na escola seja dificultada, resultando em indivíduos com extrema dificuldade de socialização.

3 A VISIBILIDADE TRANSGENERO

Observando que a Constituição Brasileira de 1988 protege de forma explícita o direito e garantias fundamentais, possui como escopo aproximar as mais diversas classes sociais, porém mantendo com respeito suas diferenças (BIANQUE, 2016)

Segundo Bianque (2016), os direitos cerceados pela Carta Magna são à base dos direitos humanos, são importantes para que na sociedade seja regida de forma harmônica entre seus membros, partindo deste preceito fica a obrigação do estado

proteger e criar medidas para que tais princípios assegurem de forma totalitária todas as classes sociais.

Entretanto o Brasil se destaca como o país que mais mata transgêneros/travestis, no mundo, (BARBOSA, 2020) e por mais que Constituição estipule que é dever do Estado nada adiantou para que esta classe social se sentisse devidamente amparada e então coube a esse grupo de pessoas se unirem para buscar cada vez mais medidas que os protegessem não só da violência, mas também que alcançasse direitos sociais perante a justiça.

Foi assim que em 2004, com o movimento “Travesti de Respeito” esse grupo de pessoas discriminadas perante anos começaram a alcançar reconhecimento, colocando 27 travestis no Congresso Nacional, que por sua vez se pronunciou formalmente sobre a data, tornando então dia 29 de janeiro o dia da visibilidade transexual no Brasil, além do mais, conseguiram aprovação de medidas em favor de transgêneros, entre elas, reconhecimento do nome social e cirurgia de readequação sexual feita pelo sus. (LIMA, 2020)

4 FORMAÇÃO SOCIAL E PROFISSIONAL: DIFICULDADE DE INCLUSÃO

Os transgêneros enfrentam preconceito e discriminação em quase todas as áreas em que necessite o convívio, desde o ambiente familiar, passando pela escola até o mercado de trabalho. Acaba por atrapalhar a sua formação social, ou seja, a forma como se coloca para a sociedade.

É válido ressaltar que para uma boa colocação no mercado de trabalho é de considerável importância o nível de educação e profissionalização do indivíduo, entretanto como já fora mencionado, muito dos transgêneros e travestis acabam por desistir da escola ou ensino profissionalizante devido ao extremo preconceito, esbarrando em uma das muitas barreiras para a sua colocação no mercado de trabalho.

O trabalho, o ensino profissionalizante, a educação vai muito além de um caminho para o indivíduo se manter economicamente, é de extrema importância para a saúde psicológica do ser humano, seja ele transgênero, homossexual, travesti, é um direito imutável constitucional, a educação e o trabalho, de certa forma ambos

colaboram ao bem estar psíquico do homem e transmite ao indivíduo a imagem de vida digna, preceito base da Constituição.

Na perspectiva psicológica é uma categoria central no desenvolvimento do autoconceito e uma fonte de autoestima. É a atividade fundamental para o desenvolvimento do ser humano. Em suma, é um forte componente na construção da pessoa que convive bem consigo mesma, acredita e orgulha-se de si. (ZANELLI, 1996, p. 21 *apud* VASCONCELLOS, 2014, p. 7)

O trabalho é algo de extrema importância para formação social, juntamente com a educação, entretanto os transgêneros encontram determinada dificuldade para se colocarem na sociedade e no mercado de trabalho.

5 AS DIFICULDADES DO TRANSGENERO PARA SE COLOCAR NO MERCADO DE TRABALHO

Oliveira e Piancinni (2011) conceitua que mercado de trabalho é o local onde ocorrem ofertas e demandas de mão de obra e desta relação ajustam-se os salários.

Sabe-se que o mercado de trabalho está enfraquecido, ou seja, muitos são os desempregados no país, situação que não facilita para ninguém a busca de emprego, porém, a situação dos travestis e transgêneros é ainda mais agravante.

Lobo (1991) conceitua o que é motivo de debates fervorosos nos dias atuais, existem no mercado de trabalho serviços definidos como para papéis masculinos e para femininos, ou seja, divisão sexual no trabalho, ainda que a lei nº 9.029/1995 proíba a discriminação pelo gênero.

Desta forma, analisando a significância do contexto de transgênero, o empregador acaba não optando por este grupo de pessoas, pois não compreende a que papel este indivíduo desempenhara.

Apresenta ainda Prochno e Rocha (2011) que ao chegar à entrevista o indivíduo transgênero apresenta documentos que não condiz com a aparência física apresentada, devido à burocracia que cerceia a troca de documentos, gerando no empregador certa instabilidade para a contratação e adequação para o cotidiano com o trabalho e a equipe de trabalho.

Outra questão que paira neste assunto é referente à formação acadêmica e profissional, considera alto o índice de evasão escolar dos transgêneros, em razão de preconceito e discriminação, entretanto a falta de estudo acaba por piorar o quadro

para eventual contratação e somado aos fatores mencionados acima é explicável a alta dificuldade para a entrada no mercado de trabalho.

Lima (2012) apresentou através de relatos pessoais, as dificuldades de pessoas transgêneros e a maioria descreveu a falta de conhecimento da população como determinante para a dificuldade de colocação no mercado, desta forma segundo o autor mais que direitos conquistados no Congresso em 2004, esse grupo necessita algo mais, políticas públicas e educativas, a fim de desconstruir um pensamento preconceituoso que é forte em nossa sociedade.

Quando se fala de violência a esse grupo de pessoa, não necessariamente é em relação à violência física, mas também o abuso psicológico, ou seja, o preconceito é altamente relevante nesses casos.

Para Lima (2012, p. 8), com a acirrada disputa por emprego e a crescente exigência de profissionais bem preparados, “[...] qualquer fator que coloque o indivíduo à margem da sociedade de alguma forma é fator excludente na hora de uma entrevista”.

Ressalta-se que ultimamente a busca por emprego é cada vez maior, porém, com o grupo de transgênero é nítido o preconceito que se disfarça como critérios para a reprovação.

Deste modo por todo conteúdo apresentado, observa-se que o mercado de trabalho para este grupo é limitado, optando essas pessoas, muitas vezes, então para a prostituição para que consiga se manter economicamente, os poucos que conseguem colocação no mercado de trabalho, sofrem indeterminadas piadas no dia a dia e seus direitos trabalhistas estão aquém das demais pessoas ditas cisgêneros.

6 A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA EM FACE DO TRANSGÊNERO

Mesmo que a discriminação esteja tão presente nos dias atuais, desde 1995 a nossa legislação prevê medidas para combater a discriminação no mercado de trabalho, através da lei nº 9.029/1995.

Art. 1º: É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Embora presente em nossa legislação há mais de 20 anos, existe uma grande lacuna na referida lei em relação aos indivíduos transgêneros/travestis.

Conforme apresentado a lei mencionada traz em seu caput apenas a discriminação pela condição de sexo, contudo, existem grandes diferenças em relação ao sexo e a identidade de gênero, necessitando dessa forma de legislação mais específica para tratar o tema.

Infelizmente atualmente na legislação brasileira não há lei especial para tratar o tema, porém, a cada dia surgem discussões e portarias que acabam incentivando empresas a criar programas para diminuir a discriminação.

Deste modo a Portaria nº 1.036/2015 do Ministério Público do Trabalho trouxe determinações para auxiliar o combate ao preconceito e discriminação no tocante aos indivíduos transgêneros. (MATOS, 2018)

Conforme a portaria, fica estipulada o uso de nome social em todas as unidades do Ministério do Trabalho, bem como a permissão de usar o nome social em crachás, ramais, e formulários, cartão de ponto e demais documentos de identificação do funcionário.

Em seu artigo 4º a portaria traz a permissão de uso de banheiros e vestiários de acordo com o nome social que o indivíduo apresenta (MATOS, 2018).

Anteriormente já havia tal assunto adentrado ao âmbito jurídico com a Portaria 233/2010 do Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão, que dispõe em seu artigo a permissão do uso de nome social de indivíduos transexuais e travestis em todo o âmbito da administração pública federal, pública direta, autárquica e fundacional.

Embora lento nota-se uma ascensão em relação às medidas tomadas pelo Poder Judiciário para diminuir os impactos do preconceito contra pessoas transgênero no ambiente de trabalho, porém o avanço parte em sua maioria de iniciativas de empresas privadas.

Em São Paulo, os proprietários da hamburgueria Castro Burger decidiram não excluir na hora de montar sua equipe. Depois de publicarem anúncio de emprego que deixava clara a intenção de contratar transexuais, os empresários receberam 348 currículos, sendo 29 de homens trans, 41 de mulheres trans e 14 de pessoas não binárias. Dezesesseis funcionários foram contratados. Dois são transexuais. (CUNHA, 2018, n.p.).

Importante ainda quanto ao referido tema mencionar a responsabilidade a ser distribuída aos empregadores na luta contra o preconceito.

7 A RESPONSABILIDADE DOS EMPREGADORES E A INFINITA LUTA POR RESPEITO.

Como exposto anteriormente, não existe no ordenamento jurídico brasileiro legislação específica para delimitar direitos e obrigações de pessoas homossexuais, transgêneros, travestis, nem mesmo que determine os deveres do empregador, porém diversas são as jurisprudências norteiam o comportamento.

Devido ao fato de existir lacuna no ordenamento jurídico em referência ao caso em tela, usa-se a jurisprudência para nortear a aplicação do direito a esse grupo de pessoas tão discriminadas.

A constatação da existência da lacuna ocorre no momento em que o aplicador do direito vai exercer a sua atividade e não encontra no corpo das leis, um preceito que solucione o caso concreto. Neste instante, estar-se-á constatando a existência de uma lacuna. (COELHO, 2015, n.p.).

Destarte, o próprio Código Civil, em seu artigo 4º, orienta o modo de ação do magistrado a fim de solucionar o conflito referente à lacuna no ordenamento jurídico ao dispor que “quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e o princípios gerais do direito.”

Isto posto, as jurisprudências que orientam as obrigações dos empregadores para com seus empregados transgêneros, em sua maioria tem em seu conteúdo alteração de nome e uso de banheiros no local de trabalho, muitas dessas jurisprudências embasam as ações de reparação de danos morais, justamente pelo preconceito sofrido no ambiente de labor.

Embora ocorra a existência de jurisprudências, as relações empregatícias em geral esta pautada na norma constitucional e através das consolidações das leis do trabalho, ficando a mercê das fontes do direito os assuntos que possui obscuridade em relação à legislação.

8 RESPONSABILIDADE SOCIAL COMO MEDIDA DE INCLUSÃO

Nos dias atuais as grandes empresas consideram que o sucesso não gira em torno apenas do capital monetário, embora o foco de toda empresa seja o aporte financeiro, boa parte do sucesso empresarial esta no seu capital intelectual, os

empregados não são apenas empregados e sim parceiros em busca da visão que a empresa possui.

Chega-se a esta conclusão, pelo fato de que pessoas e sua competência intelectual são as grandes responsáveis pelo sucesso empresarial, contudo verifica-se que a orientação sexual, identificação de gênero não faz parte dos valores da maioria das empresas brasileiras, destacando assim que a discriminação e preconceito faz parte da cultura das organizações privadas no Brasil.

Isto posto, a orientação sexual e identidade de gênero deve ser inseridas como responsabilidade social na esfera empresarial, em todas as áreas encontramos medidas públicas que incluem determinados grupos ao convívio social de forma harmônica e respeitosa, embora que de forma lenta, é o caso dos movimentos feministas.

“A Responsabilidade Social Empresarial é uma política que guia todos os passos da empresa, de forma a torná-la mais ética, responsável, sustentável e humana”. (REDATOR ROCK CONTENT, 2019, n.p.)

É válido em pensar medidas públicas que auxiliem as empresas a inserir o tema em sua responsabilidade social, a fim de incluir essas pessoas não só no mercado de trabalho mas também na sociedade.

A gestão de pessoas em suas singularidades, com o que há de semelhante e de diferente, cuidando da qualidade das relações num ambiente respeitoso e inclusivo das muitas perspectivas, expectativas, histórias de vida e demandas. É por meio da gestão que a riqueza em si da diversidade humana se transforma em adição de valor para as pessoas, para o negócio e para a sociedade. (MANUAL LGBT – ETHOS, 2013, p.32).

Assim, como a responsabilidade social é importante, ressalta-se que políticas públicas que auxiliem o conhecimento da sociedade sobre indivíduos transgêneros e travestis é de grande relevância, tendo em vista que a diversidade de culturas é elemento essencial para a criatividade, diversidade de ideias, e um ambiente social harmônico, essencial para uma sociedade cada vez mais igualitária em todas as classes.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Presente em nossa história desde os mais remotos os tempos, o preconceito por determinadas classes geram desequilíbrio social nos mais diversos campos, muitos são os grupos que sofrem com o problema, alguns com grande destaque como os movimentos feministas outros nem tanto como os LGBT'S, a desigualdade e preconceito ocorre nas esferas jurídicas, sociais, mercado de trabalho e até no ambiente familiar.

É partindo deste preceito que o presente artigo buscou esmiuçar toda a dificuldade deste grupo, em foco os transgêneros/travestis, para se apresentar para a sociedade e em especial a sua colocação no mercado de trabalho.

Buscou apresentar o conceito de transgênero/travestis a diferença de orientação sexual e identidade sexual e a falta de conhecimento da sociedade em relação ao assunto.

Conceituando este fato, tentou apresentar a dificuldade do indivíduo para compreender o conflito que ocorre dentro de si e a eventual busca de auxílio psicológico e médico para se descobrir transgênero.

Partindo deste prisma, a falta de conhecimento do assunto pela sociedade aumenta o índice da discriminação com este grupo, embora a constituição proteja a igualdade perante a lei, vida digna que são princípios embasados pelos direitos humanos, ainda no país ocorre uma grande dificuldade dos transgêneros se sentirem protegidos pelo estado, deste modo em 2004 atingiram visibilidade do congresso e conseguiram medidas importantes a maior delas o reconhecimento.

O artigo em seu principal objetivo mostrou a dificuldade dos transgêneros em se colocar no mercado de trabalho, e mais que isso toda a dificuldade no âmbito familiar e profissionalizante.

Embora existente legislação para tratar sobre o assunto, gênero sexual, necessitou apresentar que apenas o referido texto não é suficiente para garantir direitos e igualdades deste grupo no campo social e no trabalho, apresentando lacuna que são preenchidas por jurisprudências.

A falta de especificidade sobre o assunto na legislação culminou na existência de portarias e iniciativas privadas para tratar sobre direitos dos transgêneros.

Por fim apresentou no artigo, que além de medidas em nossa legislação é essencial a adotar políticas públicas e a inclusão do tema na responsabilidade social

pelas empresas, tudo para garantir a tão sonhada harmonia social, respeitando direitos e incluindo as diversidades.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARBOSA, R. - Número de casos diminui, mas Brasil ainda é o país que mais mata travestis. Disponível em <<https://www.poder360.com.br/brasil/numero-de-casos-diminui-mas-brasil-ainda-e-o-pais-que-mais-mata-travestis/>>. Acesso em 25 mar. de 2020.

BRASIL. LEI 9.029, de 13 de abril de 1995. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm> Acesso em: 25 mar. 2020.

BLOG ROCK CONTENT - Encontre um novo propósito para sua empresa: conheça as iniciativas de Responsabilidade Social Empresarial (RSE). Disponível em <<https://rockcontent.com/blog/responsabilidade-social-empresarial/>>. Acesso em 25 mar. 2020.

COELHO, A. C. B. de S. A aplicação do Direito e as lacunas da lei. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/40111/a-aplicacao-do-direito-e-as-lacunas-da-lei>>. Acesso em: 20 mar. 2020.

CUNHA, T. Transexuais são excluídos do mercado de trabalho. Disponível em: <<http://especiais.correiobraziliense.com.br/transexuais-sao-excluidos-do-mercado-de-trabalho>>. Acesso em 27 mar. 2020

ELISE, J. Travesti, trans, drag, identidade de gênero e mais: entenda a diferença. Disponível em <<https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2019/01/29/glossario-entenda-a-diferenca-entre-trans-crossdresser-drag-e-mais.htm>>. Acesso em 21 mar. 2020.

LIMA, J. D. Qual a origem do dia da visibilidade trans. E o que mudou desde então. Disponível em: <<https://www.nexojornal.com.br/expresso/2020/01/29/Qual-a-origem-do-dia-da-visibilidade-trans.-E-o-que-mudou-desde-ent%C3%A3o>> Acesso em 30 mar de 2020.

LIMA, T. C. de S. Como o Transexual é percebido e se movimenta no mercado de trabalho. 2012. 40 f. Monografia (Especialização) - Curso de Gestão de Recursos Humanos, Universidade Cândido Mendes, Niterói, 2012.

LOBO, E. A classe operária tem dois sexos. Trabalho, dominação e resistência. São Paulo: Brasiliense, 1991.

MANUAL LGBT – ETHOS. O Compromisso das Empresas com os Direitos Humanos LGBT – Orientações para o mundo empresarial em ações voltadas a lésbicas , gays, bissexuais, travestis e transexuais. Disponível em <http://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/12/ManualLGBT_Dez_2013.pdf>. Acesso em 27 mar. 2020.

MATOS, R. O direito do trabalho e as pessoas transexuais. Disponível em < <https://raisamtc.jusbrasil.com.br/artigos/594499010/o-direito-do-trabalho-e-as-pessoas-transexuais>>. Acesso em 22 mar. 2020.

OLIVEIRA, S. R. de; PICCININI, V. C. Mercado de Trabalho: Múltiplos (des) Entendimentos. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 5, n. 45, p.1517-1538, set. 2011.

PERES, W. S. Travestis: subjetividade em construção permanente. In: UZIEL, Anna Paula; RIOS, Luís Felipe; PARKER, Richard G. (Orgs.). Construções da sexualidade. Rio de Janeiro: Pallas, 2004.

PROCHNO, C. C. S. C.; ROCHA, R. M. G. O jogo do nome nas subjetividades travestis. Revista Psicologia e Sociedade, Florianópolis, v. 23, n. 2, Aug. 2011.

VASCONCELLOS, L. T. de. Travestis e Transexuais no Mercado de Trabalho. In: Congresso Nacional de excelência em gestão, 10. 2014, Rio de Janeiro. Anais Eletrônicos. Rio de Janeiro: Firjan, 2014. p. 1 - 17.